

Varslingsrutiner for Det Norske Jentekor (DNJ)

- Retningslinjer for å forebygge og håndtere varsler om kritikkverdige forhold

1. Både ansatte og tillitsvalgte i DNJ har rett til og oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i DNJ. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler eller DNJs etiske retningslinjer. Eksempler kan være fare for liv eller helse, korrupsjon, myndighetsmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø eller brudd på personopplysningssikkerheten. Ytring om forhold som kun gjelder den ansattes eller tillitsvalgtes eget forhold til DNJ regnes ikke som varsling med mindre ytringen gjelder kritikkverdige forhold.
2. DNJ skal ha et verneombud. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Han eller hun skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt. Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.
3. Ansatte og tillitsvalgte kan alltid varsle internt i samsvar med disse retningslinjene, enten til styret v/ styreleder, eller til verneombudet. Verneombudet har plikt til varsle styret om innkomne varsler.

Ansatte og tillitsvalgte kan alltid varsle eksternt til offentlige myndigheter, for eksempel til Arbeidstilsynet eller Likestillings- og diskrimineringsombudet. Den offentlige myndigheten har taushetsplikt, også overfor sakens parter.

Ansatte og tillitsvalgte kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom varsleren er i aktsom god tro om innholdet i varselet, varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og varsleren først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. Styret har bevisbyrden for at varslingen var urettmessig.

4. Et varsel om kritikkverdige forhold skal – uansett om det er et internt eller eksternt varsel – beskrive konkret og tydelig
 - hva som har skjedd,
 - om det er et lovbrudd eller brudd på de etiske retningslinjer,
 - hvem som er involvert,
 - hvor og når skjedde det,
 - hvor og når ble det oppdaget,
 - om det har skjedd det skjedd flere ganger,
 - og om det var det vitner til stede.

Varsleren oppfordres til å utforme varselet skriftlig. Dersom det finnes konkrete eksempler og bevis/dokumentasjon skal dette legges ved.

5. Når styret mottar et varsel om kritikkverdige forhold, skal det gi en bekreftelse til varsleren om at varselet er mottatt. Identiteten til den som varsler og opplysninger i saken skal ikke være kjent for flere enn strengt tatt nødvendig, men den det varsles om, har rett til innsyn i personopplysningene som behandles om han/henne, og til å gi sin versjon av saken. Før styret undersøker varselet, må styret sikre at de som skal involveres i behandlingen av varselet er upartiske og uten interesser i saken. Undersøkelsen skal være tilstrekkelig grundig og skje innen rimelig tid, og varsleren skal orienteres om saksgangen. Mens undersøkelsen pågår, skal styret samtidig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal styret sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse. Det er mulig å varsle anonymt, men det begrenser både styrets mulighet til å

undersøke og følge opp varselet og også muligheten til å gi tilbakemelding og ivareta varsleren.

6. Det er forbudt med gjengjeldelse mot en som varsler om kritikkverdige forhold. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at vedkommende har varslet. Eksempler kan være trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden, advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering, suspensjon, oppsigelse eller avskjed. Forbudet gjelder også dersom en arbeidstaker eller tillitsvalgt gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger. Dersom varsleren legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må styret sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.
7. Ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kan varsleren kreve oppreisning og erstatning. Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.
8. Dersom varslingsundersøkelsen avdekker ett eller flere kritikkverdige forhold, skal det iverksettes tiltak og/eller reaksjoner mot den eller de som har forårsaket det kritikkverdige forholdet. Dersom undersøkelsen derimot avdekker at det ikke har funnet sted ett eller flere kritikkverdige forhold skal styret begrunne hvorfor forholdet ikke håndteres som et varsel. Innholdet i og resultatet av undersøkelsen, begrunnelsen og eventuelle tiltak og/eller reaksjoner bør utformes skriftlig. Dette dokumentet formidles til impliserte parter og deretter eventuelt andre som saken skal gjøres kjent for, samtidig som det informeres om at behandlingen av saken er avsluttet.
9. Etter at saken er avsluttet skal styret evaluere saken og vurdere hva DNJ kan lære av varslingen. Det skal tas stilling til om varslingsrutinene fungerer eller om det er behov for forbedringer og om forholdene som varslingen gjelder bør innrettes på en annen måte for fremtiden. Endringer i varslingsrutinene skal alltid gjøres i samarbeid mellom styret og ansatte.